

# ACTUALITÉS SUR...

## ■ PERSPECTIVES

### RENCONTRE ORIV : QUELLE PRÉSENCE IMMIGRÉE EN ALSACE AUJOURD'HUI ?

Jeudi 9 décembre 2010 – 18h15 - Mulhouse

Association Sainte Marie - (Salle Casino, 44 rue des Franciscains)

Avec Murielle MAFFESSOLI, Directrice de l'ORIV, Sociologue

L'ORIV assure une fonction de centre de ressources dans le domaine de l'intégration depuis pratiquement vingt ans. Ce qui lui permet de porter un regard particulier sur l'évolution de la présence immigrée en Alsace.

L'immigration est une donnée constitutive de la France. Pour autant la relation aux immigrés semble toujours à réinventer. Leurs parcours de vie et leurs profils sont souvent méconnus.

Qu'en est-il réellement ? Qui sont ces immigrés (âge, pays d'origine, situation familiale...) ? Dans quel contexte migrent-ils ? Dans quel environnement arrivent-ils ? A partir de données statistiques sociodémographiques récentes, issues notamment du recensement de la population, Murielle Maffessoli se propose d'apporter un éclairage sur ces questions. Les éléments présentés lui permettront, plus globalement, de mettre en avant les atouts, ainsi que les défis auxquels la présence immigrée confronte la société et chacun d'entre nous. Trop souvent vue sous l'angle des manques et des déficits, cette approche plus fine permet d'interroger la question du vivre ensemble. La présentation de ces éléments sera suivie d'un échange avec les participants.

## ■ ACTUALITES

### PREVENTION DES DISCRIMINATIONS ET COLLECTIVITÉS

De nombreuses collectivités se sont inscrites dans une démarche volontaire de prévention des discriminations. Cette dynamique relève souvent d'un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations, dispositif soutenu par l'ACSé (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) au titre des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS). Lancés en 2001-2002, l'objectif de ces plans est "d'accompagner les collectivités qui souhaitent agir afin de réduire les discriminations sur leur territoire". Dix ans après le lancement de cette initiative, l'ACSé a fait réaliser une évaluation-capitalisation du dispositif, qui a donné lieu à un séminaire de travail, "De l'engagement des acteurs à l'évaluation des actions : dix ans de plans de lutte contre les discriminations", le 26 novembre à Paris. L'ORIV, en tant que membre du Réseau RECI

## L'INTÉGRATION, LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET LA VILLE

(Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration) a participé à l'animation d'une des tables rondes de cette journée. Cette participation est la concrétisation d'un engagement sur le long terme. En effet, l'ORIV, considérant l'engagement des collectivités dans la prévention des discriminations comme une avancée majeure, a été amené à produire de la connaissance sur le sujet et à accompagner certaines d'entre elles. Ainsi, il intervient actuellement sur une partie des plans territoriaux de lutte contre les discriminations initiés en Lorraine par un travail d'appui sur sites. Une action de mise en réseau des acteurs est également en cours de formalisation.

## ■ RETOUR SUR

### "LES PARADOXES DE LA MIXITÉ SOCIALE" ATELIER DES PROFESSIONNELS DE LA VILLE

Cet atelier a eu lieu le 24 novembre et a porté sur "Les paradoxes de la mixité sociale". Depuis une vingtaine d'années la mixité sociale est devenue une injonction des politiques sociales et d'urbanisme, notamment dans le cadre de la politique de la ville et du Programme National de Rénovation Urbaine. Cette mixité serait un moyen de lutter contre la ségrégation territoriale et le repli communautaire. Néanmoins, son application reste floue aujourd'hui et aucun critère ne permet de dire si la mixité sociale est atteinte ou réussie.

Christine Lelévrier, sociologue à l'Institut d'Urbanisme de Paris (Université de Paris XII), a présenté le cadre dans lequel s'inscrit la notion de mixité sociale et a permis de mettre en lumière la spécificité de l'approche française, au regard des politiques de développement social urbain dans d'autres pays d'Europe ou aux États-Unis.

Les échanges entre participants ont permis d'interroger le sens de la mixité et les bénéfices escomptés (image du quartier, opportunités résidentielles...). Peu à peu, les échanges se sont déplacés de la question de la mixité sociale, à l'enjeu de l'accessibilité à la ville pour tous : comment penser des lieux permettant la rencontre et les échanges entre habitants ?

ZOOM

Petite enfance  
et discriminations :  
quelles réalités ?



novembre 2010

n° 61

Bulletin d'information  
de l'Observatoire Régional  
de l'Intégration et de la Ville



ZOOM >

## Petite enfance et discriminations : quelles réalités ?

Si le délit de discrimination est inscrit dans la loi depuis 1972, la reconnaissance des pratiques discriminatoires est beaucoup plus difficile. Plusieurs raisons peuvent l'expliquer comme le fait de s'inscrire dans une égalité formelle sans cesse mobilisée au titre des principes de la République ou encore de l'impossibilité à considérer une inégalité de traitement entre deux individus, à situation comparable comme un délit.

Depuis la prise en compte de la question des discriminations sur le plan des politiques publiques à la fin des années 90, la présence de discriminations dans le domaine de l'emploi apparaît comme une évidence et nombre d'acteurs de l'emploi œuvre pour y remédier. Mais l'emploi n'est pas le seul domaine concerné<sup>1</sup> par les discriminations. L'expérience montre que certains domaines d'activités, voire de services, n'ont toujours pas intégré cette dimension.

### ■ DISCRIMINATIONS ET PETITE ENFANCE : UN IMPENSÉ

Une étude réalisée récemment dans le Bas-Rhin a permis de vérifier ces difficultés<sup>2</sup>. La discrimination est encore trop souvent perçue comme un phénomène circonscrit, limité à certains secteurs particulièrement exposés (comme celui du recrutement) et davantage le fruit de pratiques individuelles que de mécanismes systémiques.

Ainsi, et à titre illustratif, penser la discrimination dans la petite enfance, ou plus largement dans les domaines de l'éducation voire de l'éducation populaire, est d'autant plus complexe que ce domaine est largement sous-tendu par le référentiel de l'égalité et par la mise en avant de "valeurs humaines". Reconnaître l'existence de discriminations, c'est accepté qu'une pratique puisse s'avérer contraire au principe qui fonde l'action. Ainsi, dans ce domaine plus que dans tout autre, mener une démarche de prévention des discriminations consiste à aller au-delà des représentations et à tenter de "débuser" les mécanismes discriminatoires, volontaires ou non, conscients ou non conscients

qui se logent dans les pratiques quotidiennes et qui font obstacles au principe d'égalité de traitement. Penser les discriminations est la condition première d'une reconnaissance et constitue, de ce fait, un premier pas vers l'action. Pour cela, il est nécessaire de revenir sur le contexte et les enjeux propres à ce domaine.

### ■ PETITE ENFANCE : UN CONTEXTE ET DES CONTRAINTES SPÉCIFIQUES

La question de la petite enfance et plus particulièrement de l'accès aux lieux d'accueil collectif s'inscrit dans un cadre particulier. En effet, trouver un mode d'accueil et de garde pour son enfant est une préoccupation importante pour les familles et relève de plusieurs enjeux sociétaux et politiques. Depuis plusieurs années, le développement et à la diversification des modes d'accueil des enfants de 0 à 4 ans visent à soutenir l'activité féminine, concilier aspirations familiales et investissement professionnel et faire respecter le droit à l'éducation de tous les enfants par le développement de modes d'accueil de qualité.

Si ce développement est nécessaire, voire même inscrit au niveau européen<sup>3</sup>, il n'est pas pour autant obligatoire et est, de ce fait, fortement dépendant des politiques locales. Il en résulte une offre de garde hétérogène au niveau de ses caractéristiques, tarification et répartition territoriale, ne répondant pas toujours aux attentes des familles<sup>4</sup>.

Ainsi, le secteur de la petite enfance est un secteur marqué par une double contrainte :

- l'inadéquation entre l'offre et la demande, due notamment à une insuffisance de l'offre mais aussi à des différences entre les attendus et les réponses apportées,
- les inégalités territoriales qui se traduisent par un accès différencié des populations (notamment rurales ou semi-rurales) aux différents lieux, voire même leur impossibilité d'y accéder.

### ■ ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE : INÉGALITÉS ET/OU DISCRIMINATIONS ?

Comme tous services au public, le secteur de la petite enfance peut être soumis à des processus discriminatoires. Les contraintes évoquées précédemment, à savoir l'insuffisance de l'offre et les inégalités territoriales, renforcent ces risques discriminatoires. Recourir à la sémantique des "discriminations" dans le domaine de l'action publique, c'est s'inscrire dans le champ de l'égalité et dans le cadre du droit. La discrimination est à entendre comme une différence de traitement à situation comparable au regard de certaines caractéristiques (apparence physique, sexe, origine, etc.) dans un domaine visé par la loi (dans le cas présent, l'accès à un service)<sup>5</sup>. Toute différence de traitement n'a donc pas

forcément un caractère illégal : elle peut relever selon le cas de situations d'inégalités et/ou de discriminations. Ainsi, dans la petite enfance, différents obstacles ont été identifiés comme pouvant expliquer des différences de traitements et de situations : les obstacles "objectifs" (revenus, non accessibilité territoriale), les obstacles "subjectifs" (préjugés, stéréotypes) et les obstacles "systémiques" liés à un mode de fonctionnement, d'organisation ou d'information.

La difficulté à saisir les pratiques discriminatoires dans les processus et les fonctionnements à l'œuvre dans le domaine de la petite enfance s'explique par le fait que le plus souvent quand elles existent, celles-ci relèvent davantage de discriminations "indirectes" et "systémiques". C'est moins l'expression de préjugés ou de stéréotypes qui semble responsable de différences de traitement que des contraintes extérieures à l'individu, tels les modes de fonctionnement des structures elles-mêmes. Très concrètement, un des obstacles à penser cette question sur le plan des pratiques professionnelles relève de la difficulté à distinguer ce qui relève du traitement discriminatoire, d'une sélection légale résultante d'une demande supérieure à l'offre.

## ■ AGIR DE MANIÈRE NON-DISCRIMINATOIRE : QUELLES ACTIONS ?

Rendre opérationnel le principe de non-discrimination dans le cadre de la petite enfance suppose d'adopter une démarche articulant trois dimensions : se doter d'un cadre de référence, identifier et reconnaître les risques discriminatoires et mettre en œuvre des moyens d'actions au niveau des pratiques professionnelles, répondant aux enjeux repérés.

Trois cadres de référence peuvent être mobilisés pour penser la discrimination dans le domaine de la petite enfance :

- le principe de non-discrimination proclamé dans l'article 2 de la Convention internationale des droits de l'enfant,
- le principe de qualité porté par le réseau DECET qui revendique le "droit à des services d'accueil de la petite enfance de qualité, libres de toute forme de discrimination"<sup>6</sup>,
- le principe de l'accès universel aux structures de petite enfance porté par le réseau Enfants d'Europe<sup>7</sup>.

Au-delà, l'expérience montre que poser le principe de non-discrimination sur des intentions morales et des valeurs ne s'avère pas être un gage suffisant. Débusquer les discriminations nécessite d'adopter une attitude de vigilance professionnelle visant à reconnaître les risques discriminatoires. Il s'agit plus particulièrement de s'interroger sur des objets de travail potentiellement porteurs de discriminations (comme les critères d'attribution de places) et d'identifier les publics potentiellement en risque de discrimination afin d'être vigilant au niveau des

procédures et des actions mises en œuvre.

Au-delà, il est important d'inscrire cette démarche dans les pratiques professionnelles et de mettre en œuvre des moyens d'actions répondant aux enjeux soulevés. En tout premier lieu, il faut inscrire la non-discrimination comme une réflexion en terme de qualité et pas seulement comme un enjeu au regard du droit. Ce qui permet d'agir sur les pratiques sur un mode positif dans une optique d'amélioration du service rendu.

Par ailleurs, la volonté d'entrer dans une politique de non-discrimination implique de se donner les moyens de mieux cerner la demande et l'offre. D'une part, travailler sur la demande et connaître les usagers potentiels revient à identifier la réalité des situations familiales, d'être capable d'apprécier le profil des familles accueillies eu égard aux familles présentes sur le territoire et donc de développer une offre adaptée. D'autre part, l'observation statistique au niveau de l'offre peut permettre de mesurer l'impact d'une mesure ou d'une pratique et de mettre à jour des discriminations en mettant en évidence les différences illégales de traitement.

Au-delà, une meilleure information des usagers sur les modalités d'accueil apparaît comme une dimension importante au regard des enjeux de la non-discrimination, tout comme l'exigence de transparence des structures d'accueil quant aux critères d'attribution des places.

<sup>1</sup> L'ensemble des domaines de discrimination est exposé à l'article 225-2 du Code Pénal.

<sup>2</sup> Démarche initiée en novembre 2009 par les Amis du Furet, centre de ressources petite enfance situé à Strasbourg et réunissant un ensemble de professionnels de structures de la petite enfance. Ce travail, toujours en cours, bénéficie d'un appui par l'ORIV.

<sup>3</sup> Les objectifs de Barcelone fixés par le Conseil européen en 2002 impliquent pour les états membres d'avoir mis en place, d'ici 2012, de structures d'accueil pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans et au moins 90 % des enfants âgés entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire.

<sup>4</sup> *Rapport sur le service public de la petite enfance*, Paris, Centre d'analyse stratégique, février 2007, 82 p.

<sup>5</sup> Voir les articles 225-1 et s du code pénal Code pénal et 1132-1 et s du Code du travail.

<sup>6</sup> Déclaration de mission du réseau DECET (Diversity in Early Childhood Education and Training) - <http://www.decet.org/>

<sup>7</sup> Enfants d'Europe, *Vers une approche européenne de l'accueil de la petite enfance : Une politique proposée par Enfants d'Europe*, sept. 2008, 13 p. [www.lefuret.org/EDE/charte/REPRINT%20Declaration%20FR%20FINAL.pdf](http://www.lefuret.org/EDE/charte/REPRINT%20Declaration%20FR%20FINAL.pdf)

---

## Parution

### Trajectoires et origines : Enquête sur la diversité des populations en France - Premiers résultats

Ce document présente les résultats préliminaires de l'enquête Trajectoires et origines – enquête sur la diversité des populations en France, coproduite par l'INED et l'INSEE et réalisée entre septembre 2008 et février 2009.

Son objectif est d'améliorer les connaissances statistiques sur les trajectoires sociales et les conditions de vie des migrants et de leurs descendants directs - nés en France métropolitaine - dans la société française. Il s'agit d'étudier dans quelle mesure les origines migratoires impactent les "trajectoires de vie" des individus dans leurs conditions et leurs chances d'accès aux biens, services et droits afin d'identifier les moments clés où les discriminations se produisent dans leurs parcours. Les premiers chapitres font le point sur les principaux aspects de l'étude, son contexte et ses enjeux. Sont ensuite abordés les différents domaines où des situations ou traitements inégalitaires peuvent se produire : éducation, santé, emploi, logement, et vie sociale (vie citoyenne politique, famille, relations sociales...). Pour finir, l'enquête s'intéresse à l'expérience du racisme subi dans l'espace public et au sentiment d'appartenir ou non à une minorité.

>>> BEAUCHEMIN, Cris, Coord., HAMEL, Christelle, Coord., SIMON, Patrick, Coord., Paris, Institut national d'études démographiques (INED), 2010, 151 p. (Documents de travail; 168)

>>> [http://www.ined.fr/fichier/t\\_publication/1516/publi\\_pdf1\\_dt\\_168\\_teo.pdf](http://www.ined.fr/fichier/t_publication/1516/publi_pdf1_dt_168_teo.pdf)

---

---

## Actualité...

### Prolongation des CUCS jusqu'en 2014

Les Contrats Urbains de Cohésion Sociale (CUCS) sont reconduits jusqu'en 2014, afin de "faire correspondre l'élaboration et la conclusion des CUCS au mandat municipal". Les avenants devront être signés pour le 31 janvier 2011 dernier délai. Sans remettre en question la géographie prioritaire, ni le diagnostic ainsi que le programme d'action, ces avenants pourront être adaptés aux évolutions locales, aux programmes d'actions nationaux et aux moyens disponibles.

La circulaire rappelle également le contexte budgétaire contraint et la réduction des crédits de l'ACSé prévue dans le projet de loi de finances 2011. Les crédits spécifiques de l'Etat devront être redéployés entre régions et départements afin de concentrer l'intervention de l'Etat sur les territoires les plus en difficultés. L'évaluation des CUCS, l'évolution des quartiers et le contenu des CUCS seront pris en compte pour ce redéploiement de moyens.

Par ailleurs, les avenants expérimentaux annoncés par le Premier ministre le 25 mai dernier, ne concerneront que les six départements dotés d'un Préfet délégué pour l'égalité des chances. Les régions Alsace et Lorraine ne sont donc pas concernées par cette expérimentation.

>>> Référence : Circulaire MTSV 1027618C, du 8 novembre 2010

>>> Le lien vers la circulaire : [www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/10-11-08-circ\\_prolongation\\_des\\_CUCS\\_en\\_2011.pdf](http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/10-11-08-circ_prolongation_des_CUCS_en_2011.pdf)

---

Directrice de publication : Murielle Maffessoli  
Rédaction du zoom : Bérengère Pessaque  
Murielle Maffessoli  
Rédaction : Équipe de l'ORIV  
Suivi et contact : Diane Hässig



### Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville

1, rue de la Course / 67000 Strasbourg

tél. : 03 88 14 35 89 / fax : 03 88 21 98 31

mél. : [oriv.alsace@wanadoo.fr](mailto:oriv.alsace@wanadoo.fr) / [www.oriv-alsace.org](http://www.oriv-alsace.org)